

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modernisasi ini banyak sekali perusahaan dalam berbagai industri yang ada di Indonesia, salah satunya yaitu industri lembaga keuangan. Industri lembaga keuangan telah mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini terjadi seiring dengan munculnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kehadiran lembaga keuangan dalam kehidupan sehari-hari. Di Indonesia sendiri terdapat dua jenis lembaga keuangan, yaitu lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah yang berjalan beriringan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat Indonesia.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang berharga dan akan berjalan dengan efektif apabila dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten. Sumber Daya Manusia yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas operasional dalam suatu perusahaan terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan tertinggi. Setiap sumber daya ini memberikan kontribusi yang berbeda dan memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi dalam perusahaan. Begitupun dengan

Baitul Maal wa Tamwil BMT) tidak terlepas dari manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, dalam hal ini adalah karyawan.²

Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sumber Daya Manusia berperan menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak *driving force* dan sebagai agen perubahan *Agent Of Change*.³

Karyawan merupakan mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau organisasi, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan

² Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal.8.

³ Djahur dan Ika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*, (Malang: Universitas Brawijaya Malang).

kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴ Sebagai manusia, karyawan memiliki hakekat sebagai makhluk individu yang saling membutuhkan dan saling memiliki ketergantungan satu dengan yang lain. Serta sebagai makhluk sosial yang memerlukan kehidupan bersama dalam kebersamaan. Demikian juga dalam hal bekerja yang memerlukan hubungan yang saling berkaitan antara motivasi dan sikap yang ada pada diri karyawan. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam melakukan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Namun pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua faktor penyebab timbulnya motivasi, yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan ada juga yang menginginkan imbalan.

⁴ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Ilmu, 1998), hal.10 .

Motivasi merupakan salah satu unsur penting kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.⁵

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat

⁵ Abdul Kadir, Dkk, *Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau POS Intermedia Pekanbaru*, Vol. 22, No. 2, 2 Juni 2014, hal. 48.

memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.⁶

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dapat memberikan motivasi pada karyawan. Motivasi biasanya dapat berupa sebuah penghargaan dalam bentuk apresiasi (*reward*) yang diberikan oleh atasan atau manajer kepada bawahannya. Semisal karyawan tersebut bisa mencapai target dilapangan, atau karyawan tersebut telah mengerjakan dan menyelesaikan administrasi dan laporan keuangan dengan baik dan benar sesuai prosedur perusahaan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Maka sebagai atasan alangkah baiknya memberikan sebuah tanda terimakasih atas kinerja karyawan tersebut entah berupa bonus (*fee*) atau kenaikan pada jenjang karirnya. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan perusahaan dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.⁷

Menurut Robbins motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk

⁶ Pramesthy Kusuma Dewi, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta*, (Salatiga: IAIN Salatiga, 2017).

⁷ *Ibid* hal.2

pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.⁸

Sikap adalah suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang – orang, obyek – obyek, dan situasi – situasi dengan siapa ia berhubungan. Sikap atau determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Apabila seorang karyawan dalam dirinya tidak tertanamkan motivasi untuk maju dan sikap yang tidak baik maka akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti : motivasi, kecapakan, persepsi peranan dan sebagainya.⁹

Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Pelayanan dalam hal ini sangat erat kaitannya dengan hal pemberian kepuasan terhadap pelanggan, pelayanan dengan mutu yang

⁸ Rangga Mahardika, Dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)*,

⁹ Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2012), hal.121

baik dapat memberikan kepuasan yang baik pula bagi pelanggannya, sehingga pelanggan dapat lebih merasa diperhatikan akan keberadaannya oleh pihak perusahaan.

Motivasi dan sikap saling berhubungan terhadap kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan tidak mempunyai motivasi untuk maju serta kurangnya semangat dalam bekerja akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu sikap juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sikap merupakan gambaran perilaku atau perbuatan pada diri seseorang dimana sikap dapat mengetahui bagaimana respon atau perilaku yang akan diambil oleh seorang karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya motivasi dan sikap yang baik dari seorang karyawan, maka akan menghasilkan pelayanan yang baik pula untuk para nasabah dalam suatu lembaga keuangan.

BMT merupakan sebuah lembaga keuangan yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam dalam bentuk koperasi serba usaha dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya disektor keuangan, yakni simpan pinjam. Oleh karena itu hendaknya benar – benar dioperasionalkan sesuai dengan yang dikehendaki oleh syariah dan tentunya tanpa mengesampingkan faktor profesionalitas baik dari segi pembinaan sumber daya manusia, karyawannya maupun aspek – aspek lain yang mampu mendongkrak omset BMT tersebut sehingga BMT mampu bersaing dengan lembaga – lembaga keuangan konvensional lainnya. BMT berasaskan

Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syariah Islam, keimanan, keterpaduan, kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang syah dan legal. Sebagai lembaga keuangan syariah, keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mau tumbuh dan berkembang. Keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses di dunia dan akherat juga keterpaduan antara sisi *maal* dan *tamwil* (sosial dan bisnis). Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Kemandirian berarti BMT tidak dapat hidup hanya dengan bergantung pada uluran tangan pemerintah, tetapi harus berkembang dari meningkatnya partisipasi anggota dan masyarakat, untuk itulah pola pengelolaanya harus profesional.¹⁰

Di daerah Tulungagung terdapat banyak lembaga keuangan berbasis syariah maupun konvensional. Salah satunya yang menarik untuk diteliti dalam segi manajemennya yaitu BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung yang merupakan salah satu dari sekian koperasi yang bertebaran diseluruh tanah air. Lembaga keuangan ini hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariat Islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. BMT Pahlawan beroperasi sejak 10 Nopember 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Begitu pula dengan BMT Istiqomah mulai

¹⁰ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (Yogyakarta : UII Press, 2004), hal.126 -130

beroperasi pada tanggal 4 Juni 2001 oleh Direktur Pinbuk Tulungagung dengan Sertifikat Binaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan tujuan ingin mengetahui tentang **“PENGARUH MOTIVASI DAN SIKAP KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI BMT PAHLAWAN DAN BMT ISTIQOMAH TULUNGAGUNG”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi antar karyawan atau karyawan dengan atasan.
2. Adanya persaingan dengan BMT atau lembaga lain.
3. Adaptasi anggota BMT masih rendah terhadap masyarakat sekitar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan faktor motivasi terhadap prestasi kerja ditinjau dari manajemen operasional syariah?
2. Adakah pengaruh yang signifikan faktor sikap terhadap prestasi kerja ditinjau dari manajemen operasional syariah?
3. Adakah pengaruh yang signifikan faktor motivasi dan sikap terhadap prestasi kerja ditinjau dari manajemen operasional syariah?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji signifikansi faktor motivasi terhadap prestasi kerja ditinjau dari manajemen operasional syariah?
2. Untuk menguji signifikansi faktor sikap terhadap prestasi kerja ditinjau dari manajemen operasional syariah?
3. Untuk menguji signifikansi faktor motivasi dan sikap terhadap prestasi kerja ditinjau dari manajemen operasional syariah?

E. Kegunaan Penelitian**1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan informasi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang motivasi dan sikap sebagai strategi prestasi kerja BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu membuka kemungkinan untuk penelitian tindakan lebih lanjut dan mendalam tentang permasalahan sejenis.

2. Manfaat Praktis**a. Bagi Baitul Maal wa Tamwil (BMT)**

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung harus lebih gencar meningkatkan motivasi karyawan dan lebih memperhatikan dan mengevaluasi sikap kerja karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap prestasi kerja yang berpengaruh pada masa depan BMT. Penelitian ini dapat menjadi

bahan atau wawasan bagi karyawan agar dapat memotivasi dirinya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selain faktor motivasi dan sikap, masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan BMT. Untuk perkembangan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung kedepan diharapkan ada penelitian sejenis dengan variabel dan alat analisis yang berbeda sehingga hasil penelitian lebih bervariasi, misalnya dalam hal *ability*, pengembangan karir, dan kompensasi.

c. Bagi IAIN Tulungagung

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan di bidang manajemen kejuruan, juga bisa dijadikan bahan referensi bacaan bagi mahasiswa IAIN Tulungagung.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel yang meliputi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Sikap (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y_1).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Pahlawan dan BMT istiqomah Tulungagung. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini diperlukan suatu batasan untuk mempermudah pembatasan dengan jelas. Sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki. Maka keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan di dua BMT yakni BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.
- b. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya variabel-variabel yang terdapat dalam motivasi dan sikap. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.
- c. Responden penelitian ini hanya karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam menginterpretasikan. Juga memberikan arah dan tujuan yang ingin di capai dalam peneliti ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak di capai dalam penelitian judul yang digunakan dalam skripsi ini adalah “Pengaruh Motivasi Dan Sikap Karyawan Terhadap Prestasi kerja Di BMT Pahlawanan dan BMT Istiqomah Tulungagung”. Penegasan istilah ini dari istilah-istilah sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi.¹¹

b. Sikap

Sikap (*Attitude*) adalah evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung

¹¹ Aldo Herlambang Gardjito, Dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*, Vol. 13, No. 1, Agustus 2014, hal. 3.

atau tidak memihak pada objek tersebut. Ambivalen individu terhadap objek, peristiwa, orang, atau ide tertentu. Sikap merupakan perasaan, keyakinan, dan kecenderungan perilaku yang relatif menetap.¹²

c. Prestasi

Shore dalam Kartingsih mendefinisikannya sebagai “*the extent of actual work performed by individual*” atau sampai sejauh mana kerja aktual yang diperlihatkan oleh seorang individu. Prestasi merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.¹³

d. Kerja

Menurut Sutopo dan Suryanto merupakan usaha apa saja yang mempertinggi kepuasan pelanggan. Pengertian pelayanan menurut Haksriver menyatakan bahwa jasa atau pelayanan didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi yang menghasilkan waktu, tempat, bentuk dan kegunaan psikologis.¹⁴

Definisi operasional merupakan definisi variable secara operasional, secara paraktik, secara riil, secara nyata, dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti.

¹² Nurul Mahmudah, *Sikap Santri Terhadap Kesehatan Reproduksi Remaja Di Pondok Pesantren Putri Al Manaar Muhammadiyah 1 Pecalang*, (Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2016), hal. 9.

¹³ Meily Margaretha, *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silam Di Jakarta*, Vol. 2, No. 2, April 2015, hal. 151-166.

¹⁴ Sirhan Fikri, Dkk, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap kepuasan Dan Loyalitas Mahasiswa*, Vol. 3, No. 1, Januari 2016, hal. 121.

2. Penegasan Operasional

Secara operasional, pengaruh motivasi dan sikap karyawan terhadap prestasi kerja adalah penelitian kuantitatif yang berfokus pada pelaksanaan motivasi dan kepatuhan sikap sebagai karyawan untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah karena hal tersebut mempengaruhi anggota dalam memilih lembaga keuangan di BMT Pahlawan Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung. Dalam hal ini prestasi diukur dari motivasi karyawan dalam bekerja dan sikap karyawan dalam memberikan pelayanan kepada anggota nasabah. Di sini terdapat beberapa faktor yang dapat mengarahkan karyawan dalam hubungannya dengan motivasi dan sikap, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya untuk meningkatkan kualitas lembaga agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lain.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika Penulisan skripsi dalam tugas akhir I ni terbagi ke dalam enam bab diantaranya sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan berisi tentang pandangan pada fenomena dan permasalahan mengenai penelitian ini. Dimana dalam bab ini menjelaskan sedikit mengenai pengaruh motivasi pada karyawan yang ada di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah,

rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, serta sistematika penulisan skripsi yang ditujukan untuk mempermudah dan memberikan alur kajian atau pembahasan yang harus dilakukan oleh peneliti.

Bab kedua, berisi tentang kajian pustaka yang membahas teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Selain itu, bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu landasan teori ini berisikan teori – teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori – teori yang didapat akan menjadi landasan bagi penulisan untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari penelitian ini.

Bab ketiga, metode penelitian membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian kualitatif yang digunakan oleh peneliti, menjelaskan karakteristik lokasi penelitian, kehadiran peneliti dalam melakukan penelitian harus dilakukan secara mutlak untuk mengumpulkan dan memperoleh informasi, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan dengan menguraikan peneliti untuk memperoleh keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat, hasil penelitian membahas mengenai paparan temuan data dan temuan penelitian dalam membuktikan adanya pengaruh motivasi dan sikap karyawan pada BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Pada bab ini terdiri dari empat bab yaitu paparan data objek penelitian, karakteristik responden, paparan data variabel penelitian dan hasil analisis

data beserta hasil temuan dari wawancara yang dilakukan peneliti di lembaga tersebut.

Bab kelima, pembahasan yaitu membahas tentang analisis hasil temuan melalui teori yang ada. Dimana hasil penelitian tersebut diperoleh ketika melakukan penelitian. Pada bab ini akan menjawab masalah penelitian, atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian telah dicapai, menafsirkan temuan-temuan penelitian dengan menggunakan logika dan teori-teori yang sudah ada, mengintegrasikan semua penelitian, memodifikasi teori yang ada untuk menyusun teori yang baru, menjelaskan implikasi-implikasi lain dari hasil penelitian.

Bab keenam, penutup berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian skripsi yang memuat kesimpulan dan jawaban singkat dari pokok masalah, serta beberapa saran atau rekomendasi dari penulis.

Adapun pada bagian akhir skripsi ini memuat tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.